ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN — POLONIA

VOL. IV, 6 SECTIO H 1970

Z Katedry Socjologii Wydziału Ekonomicznego UMCS
Kierownik: vacat

Stanisław KOSIŃSKI

# Adaptacja społeczno-zawodowa absolwentów zasadniczych szkół zawodowych

Общественно-профессиональная адаптация выпускников ремесленных училищ

Socio-professional Adjustment of the Graduates of Primary Technical Schools

## WSTĘP

Adaptacja społeczno-zawodowa różnych kategorii pracowników, podejmujących pierwszą w życiu pracę zawodową bądź dokonujących transferu zawodowego lub terytorialnego [1], jest problemem badawczym o interdyscyplinarnym charakterze i jednocześnie wynikającym z praktyki życia społeczno-gospodarczego.

Każdy człowiek w okresie aktywności zawodowej staje przed koniecznością przystosowywania się do różnorodnych zmian i innowacji w środowisku pracy [2], które z konieczności stawia pracownika w sytuacji przymusowego dostosowania się do kogoś lub czegoś (nowego zwierzchnika, zmienionego rozkładu zajęć zawodowych itp.). Socjologowie tymi procesami adapatacyjnymi, w sensie głównego obiektu badań z wielu względów zajmują się raczej sporadycznie.

Adaptacja społeczno-zawodowa, czyli przystosowanie lub dopasowa-

---

[1] Szerzej na ten temat pisze M. Jarosińska: *Przystosowanie młodych robotników do pracy w przemyśle* [w:] *Przemysł i społeczeństwo w Polsce Ludowej*, pod red. J. Szczepańskiego, Wrocław 1969.

[2] Problematyka ta była przedmiotem badań A. Matejki: *Innowacje w środowisku pracy* [w:] *Socjologiczne problemy przedsiębiorstwa przemysłowego*, pod red. R. Sarapaty, Warszawa 1965 i F. Michonia: *Psychospołeczne problemy adaptacji pracowników do zmian w organizacji pracy*, „Organizacja, Metody, Technika" 1962, nr 7.

nie się nowo zatrudnionych do zawodu i środowiska pracy (w sensie materialnym i psychospołecznym), jest zagadnieniem wzbudzającym stosunkowo duże zainteresowanie zarówno w gronie praktyków bezpośrednio stykających się z pracownikami przechodzącymi procesy adaptacyjne, jak i ludzi zawodowo prowadzącymi badania naukowe. Niniejsza problematyka nierzadko bywa także przedmiotem rozważań organizacji społeczno-politycznych i zawodowych.

Doniosłość badań nad adaptacją młodych pracowników wynika z wielu rożnorodnych przesłanek, w tym także ze struktury i składu współczesnej polskiej klasy robotniczej. Szeroko zakrojone badania Stanisława Widerszpila ewidentnie wskazują, że dominującą kategorię, tak w przemyśle, jak i w budownictwie, stanowią młodzi robotnicy w wieku 19—24 lat.[3]

W naszych współczesnych warunkach, kiedy mówi się o młodych robotnikach, zwykle mówi się także o absolwentach zasadniczych szkół zawodowych, ponieważ one głównie dostarczają gospodarce narodowej pracowników fizycznych. Szkoły tego typu w ostatnich latach rocznie wypuszczają około lub nawet ponad 100 tysięcy absolwentów[4], którzy w zdecydowanej większości podejmują pracę zawodową i jednocześnie przechodzą etap zwany adaptacją społeczno-zawodową.

Istnieje więc wyraźnie potrzeba poznania całokształtu problemów młodych robotników, a wśród tych zagadnień dominuje rozważenie ich przystosowania do zawodu i środowiska pracy.

„Przejście ze szkoły do zakładu pracy (pierwszego w życiu) jest przełomem w życiu młodego człowieka. Praca w zakładzie różni się pod wieloma zasadniczymi względami od nauki w szkole i wymaga od młodego pracownika wiele wysiłku w przystosowaniu się do nowych warunków. Nieuwzględnianie przez zakład tego problemu, niedostrzeganie trudności przystosowania się przez młodzież do pracy i nieprzychodzenie jej z pomocą jest zarówno źródłem strat dla zakładu (np. płynność młodej wiekiem załogi), jak i powodem powstawania wśród młodych pracowników złych nawyków w pracy i poza pracą, np. niewłaściwego stosunku do pracy, nieszanowanie dobra społecznego, lekceważenie przepisów natury moralnej nie związanych z pracą, niewłaściwej postawy moralnej.”[5]

---

[3] S. Widerszpil: *Skład polskiej klasy robotniczej. Tendencje zmian w okresie industrializacji socjalistycznej*, Warszawa 1965, s. 222.

[4] Por. Rocznik Statystyczny Szkolnictwa 1944/1945—1966/1967, Warszawa 1967. Na stronie XX podane są następujące dane: w 1965/1966 zasadnicze szkoły zawodowe opuściło 98 696 absolwentów, natomiast w rok później szkoły te ukończyło 100 085 absolwentów. Wg danych: *Szkoły zawodowe w r. szk. 1966/1967 stan w ostatnim dniu zajęć szkolnych. Tablice statystyczne nr 12 w zakresie szkolnictwa*, Warszawa 1967, s. 6—7. Należałoby podać dane aktualne, lecz z uwagi na reformę szkolnictwa są one przejściowo nie adekwatne.

[5] A. Sarapata, K. Doktór: *Elementy socjologii przemysłu*, wyd. II, Warszawa 1963, s. 245—246.

Powiązanie adaptacji społeczno-zawodowej młodych pracowników z wieloma płaszczyznami życia społeczno-ekonomicznego sprawiło, że stała się ona wciąż aktualnym problemem rozważanym przez instytucje naukowe i zainteresowane tymi zagadnieniami organizacje społeczno-polityczne i zawodowe. Sprawom przystosowania poświęcono w ostatnich latach posiedzenia plenarne CRZZ [6], ZG ZMS [7], odbyto narady i konferencje popularno-naukowe, których organizatorami były różne instytucje naukowo-badawcze współdziałające z zakładowymi placówkami psychologiczno-socjologicznymi istniejącymi w niektórych większych przedsiębiorstwach przemysłowych. Sporym zainteresowaniem zagadnienia te cieszą się nie tylko w naszym kraju, ale także i w innych państwach. Między innymi w Związku Radzieckim prowadzone są szeroko zakrojone badania empiryczne nad startem zawodowym młodzieży wchodzącej do zawodu i środowiska pracy.[8]

Dokładne i szerzej zakrojone badania nad adaptacją społeczno-zawodową młodych robotników ze szkolnym przygotowaniem zawodowym są także przydatne dla polepszenia procesów przysposabiania jednostki do zawodu.

„Efekt nawet najlepszej szkoły będzie oczywiście znikomy, jeśli jej absolwenci trafią następnie w sytuację zawodową zbyt trudną dla nich do postępowania zgodnie z założeniami wpojonymi w szkole. Przeskok ze szkoły do zakładu pracy jest jednym z najtrudniejszych problemów w życiu absolwenta i dlatego wręcz konieczne jest, aby szkoła miała obiektywną możność kontrolowania owego przeskoku. Zakres opieki szkoły nad absolwentami oraz jej współpraca w tym względzie z zakładem wymagają uważnego rozpatrzenia, gdyż dotychczasowe rozwiązania nie wydają się wystarczające.” [9]

Powyższe twierdzenie i szereg innych, tu nie przytaczanych oraz poczynione w tym zakresie własne obserwacje ewidentnie świadczą o potrzebie prowadzenia analiz psychosocjologicznych różnorodnych aspektów procesu wchodzenia absolwenta w środowisko zawodowe.

Problem prawidłowej adaptacji społeczno-zawodowej odgrywa doniosłą rolę w życiu jednostki i w funkcjonowaniu zakładu pracy.

„Znajomość oczekiwań, ocen i reakcji pracowników oraz dokladna znajomość stanu i procesu przystosowania pracownika do środowiska pracy jest warunkiem

---

[6] Sprawy te omawiano na VI/XII Kongresie Związków Zawodowych. Por. *Materiały VI/XII Kongresu Związków Zawodowych*, część I, Wydawnictwo Związkowe CRZZ, Warszawa 1967, s. 74—83.

[7] Problematyka ta była przedmiotem obrad V Plenum ZG ZMS w dniach 13—14 VI 1966 r.

[8] *Trud i razwitije licznosti*, pod red. A. T. Zdrawomysłowa i W. A. Jadowa, Lenizdat 1965 oraz W. N. Szubkin: *Niekotoryje woprosy adaptacyi mołodieży k trudu*, „Socyalnyje issledowanija", Moskwa 1965.

[9] A. Matejko: *Podstawy twórczego stosunku do pracy i nauki*, „Szkoła Zawodowa" 1967, nr 3, s. 40.

realizacji przez zakład dwóch podstawowych zadań: produkcyjnych i społecznych. Zakład produkuje nie tylko dobra materialne i usługi, ale również stosunki społeczne. Zaspokaja nie tylko potrzeby konsumenta, ale także potrzeby pracowników. Te ostatnie zaś nie ograniczają się wyłącznie do potrzeb natury materialnej. Rozeznanie o wymienionych sprawach może usprawnić zarządzanie zakładem, a także dopomóc pracownikom w łatwiejszym dostosowaniu się do środowiska pracy." [10]

Szybka i trwała adaptacja w zawodzie i w danym przedsiębiorstwie stanowi doniosłe zagadnienie. Jednostka, która przejdzie przez stadium pełnej adaptacji osiąga więcej zawodolenia z pracy, co powoduje spadek fluktuacji załóg nie będącej zjawiskiem obojętnym dla zakładu pracy, a nawet dla całej gospodarki narodowej. Przystosowanie społeczno-zawodowe, choć stanowi przede wszystkim zagadnienie socjologiczne, ma jednak ścisły związek z życiem gospodarczym, bowiem bezpośrednio wpływa ono na działalność zawodową pracownika będącego w okresie adaptacyjnym. Wieloaspektowość procesów adaptacyjnych wskazuje na powiązanie ich z różnymi dziedzinami życia zarówno jednostek, jak i (a może przede wszystkim) zbiorowości ludzkich.

Należy podkreślić, iż ta doniosła i interesująca problematyka w węższym bądź szerszym zakresie kilkakrotnie była już przedmiotem badań, głównie socjologicznych.[11] Przede wszystkim problemy adaptacji młodych robotników, w tym także młodzieży wiejskiej, do klasy robotniczej stanowią podstawowy obiekt badań i zainteresowań naukowych M. Jarosińskiej, która jest autorem znanej pozycji książkowej [12], i kilku artykułów [13] zamieszczanych w różnych wydawnictwach zbiorowych i czasopismach oraz obszerna praca Cz. Heroda.[14]

Problematykę adaptacji społeczno-zawodowej badał także J. Łęgowski [15] i W. Laskowski [16], a teoretycznymi rozważaniami na ten temat zajął

---

[10] A. Sarapata: *Płynność i stabilność kadr*, Wydawnictwo Związkowe CRZZ, Warszawa 1967, s. 41—42.

[11] Analizę badań w tym zakresie przedstawiam w artykule: *Problemy adaptacji w socjologii polskiej*, „Studia Socjologiczne" 1969, nr 3.

[12] M. Jarosińska: *Adaptacja młodzieży wiejskiej do klasy robotniczej*, Wrocław 1964.

[13] M. Jarosińska: *Niektóre problemy przystosowania do pracy* [w:] *Socjologiczne problemy przedsiębiorstwa przemysłowego*, pod red. A. Sarapaty, Warszawa 1965 oraz artykuł w cytowanym wydawnictwie *Przemysł i społeczeństwo w Polsce Ludowej*, pod red. J. Szczepańskiego, Wrocław 1969.

[14] C. Herod: *Studia nad adaptacją młodzieży wiejskiej do pracy w zakładach przemysłowych powiatu chrzanowskiego*, Wrocław—Warszawa—Kraków 1969.

[15] J. Łęgowski: *Badania nad adaptacją pracowników*, „Samorząd Robotniczy" 1965, nr 9.

[16] W. Laskowski: *Społeczno-zawodowa adaptacja młodzieży w przedsiębiorstwie przemysłowym*, „Nowe Drogi" 1966, nr 11, oraz *id.*: *Kowalski nie jest sam*, „Samodząd Robotniczy" 1964, nr 1.

się między innymi A. Żabiński [17] i M. Nowicki [18]. Obszerniejsze problemy przystosowania młodzieży zostały omówione na ogólnopolskim seminarium naukowym w sprawie społeczno-zawodowej adaptacji nowo zatrudnionych pracowników, zorganizowanym przez Zarząd Główny ZMS.[19]

Pedagogicznymi problemami przystosowania — jak już wcześniej wspomniałem — zajęła się w swojej dysertacji doktorskiej J. Nowak.[20] Poruszyła ona w interesującej formie nie tylko psychopedagogiczne aspekty tego zagadnienia, ale autorka tej rozprawy przedstawiła adaptację młodych pracowników w wieloaspektowych „wymiarach". Szkoda jednak, że J. Nowak, będąc pedagogiem, nie przedstawiła chociażby bardzo ogólnej charakterystyki badanych pracowników jako absolwentów określonego typu szkół zawodowych.

Przy sposobności należy także wspomnieć o badaniach nad adaptacją społeczno-zawodową inżynierów, jakie prowadziła A. Grzelak [21] i A. Matejko [22].

Wymieniona literatura poświęcona różnym aspektom przystosowania młodych pracowników jest znacznie bogatsza, bowiem zagadnienie adaptacji zawodowej często występuje jako problem podrzędny w wielu innych opracowaniach i rozprawach naukowych, o czym pełniej informuje czytelnika J. Nowak w wymienionej już pracy.

## INFORMACJA O BADANIACH

Jeśli chodzi o badania, z których refleksje zawiera niniejsza część artykułu, to dotyczą młodych robotników z jednorodnym przygotowaniem zawodowym (elektromonter) zdobytym w zasadniczych szkołach zawodowych (dla niepracujących). Zdecydowana większość badanych była absolwentami jednej z zasadniczych szkół zawodowych woj. rzeszowskiego, którzy najczęściej podejmowali pierwszą pracę zawodową w ka-

[17] A. Żabiński: *ZMS a start zawodowy młodzieży*, „Nowe Drogi" 1967, nr 4.

[18] M. Nowicki: *Adaptacja młodych robotników w zakładach przemysłowych*, „Studia Socjologiczne" 1968, nr 3—4.

[19] *Pierwsze kroki w zakładzie. Materiały z ogólnopolskiego seminarium naukowego w sprawie społeczno-zawodowej adaptacji nowo zatrudnionych pracowników*, ZG ZMS, Warszawa 1967.

[20] J. Nowak: *Pedagogiczne problemy przystosowania młodych pracowników do pracy w przemyśle*, Wrocław 1969.

[21] A. Grzelak: *Problemy adaptacji młodych inżynierów* [w:] *Problemy kadry przemysłowej*, Warszawa 1965.

[22] A. Matejko: *Adaptacja młodej kadry technicznej do pierwszej pracy*, „Ochrona Pracy" 1962, nr 3 oraz *id.*: *Problemy adaptacyjne młodego inżyniera*, „Życie Szkoły Wyższej" 1961, nr 1.

towickim Przedsiębiorstwie Montażu Elektrycznego „Elektrobudowa". Przedsiębiorstwo to z kolei prowadziło roboty montażowo-budowlane na terenie całego kraju, a do badań wylosowano cztery robotnicze środowiska, tj. Łaziska Górne, pow. Tychy, Łagiszę k. Będzina, Pątnów k. Konina i Gdańsk.

Obserwowanych młodych robotników w wymienionych środowiskach pracy było około pół tysiąca, z czego wywiady przeprowadzono ze 110 absolwentami. Materiał uzyskany z wywiadów był podstawą do dokonywania różnych porównań i analiz. Należy podkreślić, że obok obserwacji i wywiadów wykorzystano listy (73) pisane przez młodych robotników do różnych osób, wypracowania szkolne tematycznie związane z przyszłą pracą zawodową oraz inne uzupełniające techniki badawcze.

Uzyskany tymi metodami i technikami badawczymi materiał pozwala na wieloaspektowe spojrzenie na adaptację społeczno-zawodową młodych pracowników, którzy przechodzili etap zmiany roli ucznia na rolę robotnika zatrudnionego w dużym przedsiębiorstwie przemysłowym.

## CECHY SPOŁECZNE WYZNACZNIKAMI PRZYSTOSOWANIA DO ZAWODU I ŚRODOWISKA PRACY

Adaptacja społeczno-zawodowa absolwentów jest rozumiana jako procesy, dzięki którym zaspokajane zostają różnorodne potrzeby. Wszystkie rozważania i wyciągane wnioski odnoszą się bezpośrednio lub pośrednio do czynników determinujących procesy przystosowawcze i do warunków, w jakich one przebiegają. Szczególną uwagę w tym przypadku pragnę zwrócić na rolę i znaczenie pierwszych kroków startu zawodowego absolwentów, kiedy to następuje zderzenie i konfrontacja wysublimowanego nieraz systemu wyobrażeń o życiu w środowisku zawodowym, wyniesionych ze szkoły z konkretną rzeczywistością.

Obfitym tworzywem rozważań i wniosków są fakty i zjawiska, a także opinie zarejestrowane w kwestionariuszach, w notatkach z obserwacji i innych źródłach. Szczegółową analizą objęte zostały dane zawarte w kwestionariuszach, natomiast informacje o procesach adaptacyjnych absolwentów zdobyte za pomocą pozostałych technik badawczych stały się uzupełnieniem oraz posłużyły jako materiał weryfikacyjny z wywiadów, które zostały przeprowadzone z prawie trzecią częścią młodych robotników objętych obserwacją.

Absolwenci — jak już wspomniano — będący respondentami pracowali w czterech różnych środowiskach, ale w tym przypadku zostali potraktowani jako jeden zbiór młodych robotników, znajdujących się w rozmaitych stadiach adaptacji społeczno-zawodowej.

Wzgląd powyższy sugeruje, aby w tym miejscu przedstawione zostały niektóre istotne cechy społeczne respondentów, w mniejszym lub większym stopniu warunkujące procesy przystosowawcze młodych elektromonterów do społeczności robotniczej. Oczywiście cechy te wskazują na daleko posuniętą dyferencjację danej zbiorowości. Do cech tych szczególnie należą: a) doświadczenie społeczne, wskaźnikiem którego uznany został staż pracy zawodowej, służba wojskowa, miejsce zamieszkania podczas nauki w szkole zawodowej oraz uczestnictwo na koloniach i obozach młodzieżowych, b) pochodzenie społeczne i środowiskowe (wieś — miasto), c) wiek absolwentów rozpoczynających start zawodowy, d) stan cywilny, e) stałe miejsce zamieszkania. Cechy te dokładniej ilustruje tabela 1.

Przystosowanie młodych robotników do społecznych i fizycznych warunków środowiska pracy uzależnione jest od szeregu czynników tkwiących w środowisku, jest ono też bezpośrednio związane z posiadanym przez adaptujących się doświadczeniem życiowym. Jednak doświadczenie społeczne danej jednostki bywa zwykle kłopotliwe do wymierzenia. Zaproponowane wcześniej wskaźniki w pewnym stopniu ułatwiają ustalenie sumy doświadczeń, reprezentowanej przez badanych.

Jako pierwszy i chyba najistotniejszy z tych wskaźników należy wymienić staż pracy zawodowej. Dane tabeli 1 wskazują, że wyraźnie dominują robotnicy dysponujący stażem pracy nie przekraczającym trzech lat (stanowią oni 66,5% ogółu badanych). Najbardziej doświadczona załoga — jak wynika z tabeli — zatrudniona była w Pątnowie, gdzie 40% pracowników posiadało ponad pięcioletni staż pracy, natomiast najmniej doświadczeni robotnicy pracowali w Łagiszy i Łaziskach Górnych.

Drugim z wymienionych wskaźników doświadczenia społecznego jest zasadnicza służba wojskowa, która już w tradycyjnym poglądzie uznana została za przełomowy etap w życiu społecznym każdego mężczyzny — etap, po przebyciu którego bez wątpliwości zalicza się daną jednostkę do ludzi w pełni dojrzałych. Takich respondentów było zaledwie 26,4%. Po odbyciu służby wojskowej różne czynniki powodowały, że absolwenci dość często podejmowali pracę zawodową w innych przedsiębiorstwach gwarantujących korzystniejsze warunki do stabilizacji życiowej.

Pewien wpływ na zdobycie przez absolwentów umiejętności swobodniejszego nawiązywania kontaktów społecznych w nowym otoczeniu wywierało ich dotychczasowe uczestnictwo w różnych grupach i kręgach społecznych. Jeśli absolwent do 17—18 roku życia mieszkał wyłącznie u rodziców, to z dużą dozą prawdopodobieństwa można twierdzić, iż miał on większe trudności w przystosowaniu się do środowiska pracy niż ten, który np. przez okres nauki w zasadniczej szkole zawodowej był wychowankiem internatu lub też mieszkał na stancji. Warunki mieszkaniowe

Tab. 1. Cechy społeczne młodych robotników z którymi przeprowadzono wywiady
Social features of young workers who were interviewed

| Środowisko pracy | Staż pracy zawodowej | | | | Pochodzenie społeczne | | | | Wiek rozpoczęcia pracy zawodowej | | | Stan cywilny | | | Stałe miejsce zamieszk. | | Liczba respondentów | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | do 6 miesięcy | od 6 m-cy do 3 lat | od 3 do 5 lat | ponad 5 lat | chłopskie | robotnicze | inteligenckie | inne | do 17 lat włącznie | od 18 do 19 lat | od 20 do 21 lat | kawaler | żonaty | wdowiec | poza rejonem zatrudnienia | w rejonie zatrudnienia | | |
| | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | liczba | % |
| Łaziska Górne . . . . | 26,6 | 66,6 | — | 6,6 | 63,3 | 36,6 | — | — | 33,3 | 66,6 | — | 96,6 | 3,3 | — | 100,0 | — | 30 | 27,3 |
| Łagisza . . . . . . . | 70,0 | — | 20,0 | 10,0 | 70,0 | 20,0 | — | 10,0 | 80,0 | 20,0 | — | 100,0 | — | — | 100,0 | — | 10 | 9,1 |
| Pątnów . . . . . . . | 20,0 | 36,0 | 4,0 | 40,0 | 42,0 | 30,0 | 14,0 | 14,0 | 60,0 | 28,0 | 12,0 | 92,0 | 8,0 | — | 68,0 | 32,0 | 50 | 45,5 |
| Gdańsk . . . . . . . | 30,0 | 10,0 | 50,0 | 10,0 | 80,0 | 5,0 | 15,0 | — | 60,0 | 40,0 | — | 95,0 | 5,0 | — | 95,0 | 5,0 | 20 | 18,2 |
| Ogółem badanych w środowiskach . . | 29,1 | 35,5 | 12,7 | 22,7 | 57,3 | 26,3 | 9,1 | 7,3 | 54,6 | 40,0 | 5,4 | 94,5 | 5,5 | — | 84,5 | 15,4 | 110 | 100,0 |

Uwaga: W rubryce Ogółem procenty obliczono w stosunku do całej badanej populacji (110).
In the column Total per cents were calculated with regard to the whole examined population (110).

poza domem rodzinnym przyspieszają dojrzewanie społeczne młodej jednostki, ułatwiając tym samym nawiązywanie różnorodnych stosunków społecznych w grupie rówieśniczej, a także z ludźmi starszymi. Jak wskazuje załączona tabela 2, przeważała liczba badanych mieszkających podczas nauki w szkole podstawowej poza domem rodzinnym: w internacie — 49,9% i na stancji 17,3%.

Najmniejsze znaczenie wśród wymienionych czynników wzbogacających bagaż doświadczenia społecznego posiadało uczestnictwo na koloniach letnich i obozach młodzieżowych. W tej grupie młodych robotników niewielki procent, będący w wieku szkolnym, brał udział we wspomnianych formach wypoczynku. Na ogólną liczbę 110 respondentów jedynie 30 (27,3%) było uczestnikami kolonii lub obozów dla młodzieży.

Przyjęte wskaźniki dla ustalenia doświadczenia społecznego, jakim dysponowali badani adaptujący się w środowiskach pracy, wskazują, że dysponowali nim stosunkowo w małym zakresie.

Inną cechą badanych robotników, wpływającą na procesy adaptacyjne w środowisku pracy, jest pochodzenie społeczne. Wśród nich wyraźnie dominują reprezentanci pochodzenia chłopskiego i stanowią 57,3% ogółu. Pochodzeniem robotniczym legitymuje się 26,4%, natomiast inteligenckie jedynie 9,1%, co nie odstępuje od ogólnego w Polsce udziału procentowego tej młodzieży kształcącej się w latach 1966—1967 w zasadniczych szkołach zawodowych.[23] Występuje natomiast w badanym przeze mnie przypadku znaczne zróżnicowanie między pochodzeniem chłopskim a robotniczym w porównaniu z danymi ogólnopolskimi, gdzie występują inne stosunki procentowe; pochodzenie chłopskie 28,9%, a pochodzenie robotnicze 49,1%.

Doniosłej wagi czynnikiem społecznym, poprzedzającym procesy adaptacyjne badanych do zawodu jest ich środowisko wyrastania [24], zarówno podczas nauki w zasadniczej szkole zawodowej, jak i przed jej rozpoczęciem. Podstawowe informacje na ten temat zostały przedstawione w tabeli 2.

Mając możliwość bezpośredniego porównania danych dotyczących środowisk wyrastania absolwentów, w których przebywali przed rozpoczęciem edukacji w zasadniczej szkole zawodowej i podczas pobierania w niej nauki, bez szczegółowych analiz można zauważyć, że aż 53,6% badanych

[23] Z danych Rocznika Statystycznego Szkolnictwa 1944/1945—1966/1967, Warszawa 1967, s. 326 wynika, że w roku szkolnym 1966/1967 w zasadniczych szkołach zawodowych dla niepracujących uczniowie z robotniczym pochodzeniem społecznym stanowili 49,1%, chłopskim 28,9%, inteligenckim 12,3%, oraz inne.

[24] Określenie to zaczerpnąłem z rozprawy E. Mazurkiewicza: *Absolwenci szkoły zawodowej i ich losy*, „Studia Pedagogiczne. Środowisko i wychowanie" pod redakcją B. Suchodolskiego, t. X, Warszawa 1963, s. 199.

Tab. 2. Środowisko wyrastania badanych z okresu edukacji w szkole podstawowej i zasadniczej szkole zawodowej
Environment of the examined workers during their education in the primary school and in the primary technical school

| Obecne środowisko pracy | Ogółem | Zamieszkiwali ucząc się w: | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | szkole podstawowej | | | | zasadniczej szkole zawodowej | | | | | | | |
| | | na wsi | | w mieście | | u rodziców na wsi | | u rodziców w mieście | | w internacie | | na stancji | |
| | | liczba | % | liczba | % | liczba | % | liczba | % | liczba | % | liczba | % |
| Ogółem (1 do 4) | 110 | 93 | 84,5 | 17 | 15,4 | 34 | 30,9 | 17 | 15,4 | 54 | 49,9 | 19 | 17,3 |
| 1. Łaziska Górne | 30 | 26 | 86,6 | 4 | 13,3 | 6 | 20,0 | 4 | 13,3 | 18 | 60,0 | 10 | 33,3 |
| 2. Łagisza | 10 | 9 | 90,0 | 1 | 10,0 | 2 | 20,0 | 1 | 10,0 | 6 | 60,0 | 1 | 10,0 |
| 3. Pątnów | 50 | 42 | 84,0 | 8 | 16,0 | 22 | 44,0 | 8 | 16,0 | 20 | 40,0 | 6 | 12,0 |
| 4. Gdańsk | 20 | 16 | 80,0 | 4 | 20,0 | 4 | 20,0 | 4 | 20,0 | 18 | 50,0 | 2 | 10,0 |

Uwaga: Część badanych chodząc do szkoły zawodowej mieszkała więcej niż w jednym z wyróżnionych środowisk, co zostało uwzględnione w tabeli i stąd dane liczbowe nie mogą być sumowane.

Part of the examined workers while being at the primary technical school, lived in more than one of the differentiated environments, which was given in Table and hence the number data could not be summed up.

zmieniło swoje środowisko z wiejskiego na miejskie. Zmiana ta umożliwiła drogę procesom urbanizacyjnym i stanowiła korzystny etap przejściowy ze środowisk wiejskich w środowiska robotnicze. Paroletni okres współuczestniczenia młodych jednostek w życiu społeczności miejskiej pozwolił w szerszym zakresie wyzwolić się im z wyniesionych ze środowisk rodzinnych (chłopskich) norm, wzorów i obyczajów, które mogły jedynie pełnić rolę dysfunkcjonalną w procesie wchodzenia tej kategorii pracowników do środowisk pracy w przemyśle.

W okresie tym młodzież pochodzenia wiejskiego przystosowywała się do warunków zurbanizowanego otoczenia. Czynnik ten akcentowany przez socjologów jest drobnym elementem popularyzowanego na gruncie pedagogiki wszechstronnego przygotowania młodej jednostki do życia we współczesnym, szybko urbanizującym się świecie.[25]

Procesy wychowania dla potrzeb życia w mieście mają charakter wielopłaszczyznowy. Jednym ze składników tego wychowania jest wyrobienie umiejętności właściwej percepcji przez przybysza wartości, jakie miasto zapewnia w zakresie kultury. Niektórzy socjologowie ten element wychowania czy — mówiąc szerzej — socjalizacji stawiają na czołowym miejscu.[26]

Młody wiek życia badanych oraz terenowy charakter pracy zawodowej mają silny związek z powszechnością stanu kawalerskiego w tej grupie, gdzie zresztą nie bez znaczenia pozostaje nowy kodeks cywilny podnoszący dla mężczyzn granicę wieku wymaganego do zawarcia małżeństwa. Jedynie 5,1% badanych przeze mnie robotników było żonatych. Wyniki te potwierdzają słuszność przestrogi często dawanej przez kolegów wybierającym się do pracy w PME „jak będziesz w Elektrobudowie, to Chrystusa przeżyjesz jako kawaler".[27]

Nieobojętną cechą dla adaptujących się było ich stałe miejsce zamieszkania w domu rodzinnym. Zaledwie 15,4% pracujących mieszkało wspólnie z rodzicami, pozostała zdecydowana większość swe stałe miejsce zamieszkania pozostawiła w odległej Rzeszowszczyźnie, Lubelszczyźnie czy innym województwie. Rodzice prawie powszechnie pisząc listy do synów zachęcali do powrotu w rodzinne strony. Wyraźnie to wynika z analizy treści listów pisanych do różnych osób, w tym także i do mnie. A oto jeden z wielu możliwych do przytoczenia cytatów:

---

[25] Pilną potrzebę przygotowania dzieci i młodzieży do życia w mieście podkreśla między innymi K. Przecławski: *Miasto i człowiek*, Warszawa 1966, s. 208 i in.

[26] Np. R. Siemieńska: *Partycypacja w życiu miasta jako wskaźnik adaptacji*, „Studia Socjologiczne" 1967, nr 2.

[27] K-58, s. 4 (K-kwestionariusz).

„Co chodzi o powrót w rodzinne strony — pisze A. S. — to nie mam zamiaru wracać, choć rodzice wystarali mi się o pracę w Stalowej Woli i chcieli mnie ściągnąć.” [28]

Istotną cechą badanych robotników był ich młody wiek w okresie rozpoczęcia startu zawodowego. Podejmując pierwszą pracę zawodową, z reguły posiadali oni 17—18 lat. Byli jednak tacy, którzy w rezultacie różnego typu trudności kończyli zasadniczą szkołę zawodową w 21 czy nawet w 22 roku życia.

Z dokładnej analizy tego faktu uwzględnionego w tabeli 1 wynika, iż najwięcej badanych (54,5%) podjęło pracę zawodową w 17 roku życia, a znaczny procent (40%) — w 18 i 19 roku życia. W tak młodym wieku nie mieli więc badani sposobności zdobycia większego doświadczenia społecznego, nie mówiąc już o doświadczeniu zawodowym.

Dane liczbowe o cechach społecznych, ujęte w tabeli 1, wskazują, że badani absolwenci stanowili populację mającą krótki staż pracy zawodowej i w znacznej części (57%) pochodzili ze środowisk chłopskich. Do miejskiego stylu życia mieli oni jedynie szansę przystosowywać się podczas edukacji w szkole zawodowej. Większość badanych (54,5%) rozpoczęła karierę zawodową w 17 roku życia, a tylko znikoma liczba (5,4%) w wieku 20—21 lat. Zdecydowanie przeważali badani w stanie kawalerskim oraz mieszkający poza rejonem zatrudnienia (84,5%).

Uznając cechy społeczne za ważne wyznaczniki adaptacji młodych robotników do zawodu i środowiska pracy, należy stwierdzić, że ich wpływ był zróżnicowany. Dyferencjacja ta wynika z podziału zachodzących procesów na przystosowanie do zawodu, do przedsiębiorstwa i do środowiska pracy.

Wnikliwe rozpatrywanie każdego wyznacznika w odniesieniu do poszczególnych kategorii badanych pokazałoby, że np. stan cywilny może stanowić czynnik ułatwiający, a także utrudniający adaptację do środowiska pracy — to samo dotyczy stałego miejsca zamieszkania.

Istotną jednak właściwością badanej populacji jest jej stosunkowo krótki staż pracy zawodowej. Ten fakt pozwolił na uchwycenie szczególnie ważkich fragmentów procesu adaptacji społeczno-zawodowej, jakie występują w najwcześniejszym etapie zatrudnienia, gdzie zawsze dochodzi do konfrontacji wyobrażeń absolwenta o przedsiębiorstwie z jego konkretną rzeczywistością. Wówczas ma także miejsce okres zmiany ról społeczno-zawodowych, występujący równolegle z procesami przystosowania się młodych robotników do zawodu i środowiska pracy. Można więc obiektywnie stwierdzić, że przeprowadzone badania obejmują swym zasięgiem etap kariery zawodowej szczególnie obfity w problematykę socjologiczną.

---

[28] L-57 (L-list).

## MOTYWY PODJĘCIA PRACY ZAWODOWEJ I WYBORU PRZEDSIĘBIORSTWA JAKO SUBIEKTYWNE WYZNACZNIKI ADAPTACJI

Każde świadome postępowanie człowieka, do którego bez wątpienia należy podjęcie decyzji o rozpoczęciu kariery zawodowej w określonym zakładzie pracy, jest wyznaczone przez wiele czynników subiektywno-obiektywnych. W tych okolicznościach nasuwa się pytanie: co decyduje o wyborze przez daną jednostkę takiego lub innego działania? W niniejszym przypadku waga tego pytania jest niezwykle doniosła, gdyż chodzi o decyzję niezmiernie istotną, jaką bywa rozstrzygnięcie kwestii zatrudnienia.

Człowiek jako istota biologiczno-społeczna ma określone potrzeby wyznaczone przez naturę i warunki społeczno-kulturowe. Działalność zawodowa stanowi pryncypialne i swoiste zachowanie człowieka, umożliwiające mu w mniejszym lub większym stopniu zaspokojenie szeregu potrzeb warunkujących jego istnienie zarówno jako organizmu, jak też jednostki ludzkiej (społecznej).

Określone kategorie potrzeb wyznaczają jednostce ludzkiej odpowiednie cele, które występują w powiązaniu z motywami. Pojęcie motywu używane jest w różnych znaczeniach, ale stanowi ono — jak pisze Józef Baran — „mniej lub bardziej złożone przeżycie poruszające do działania" [29]. Motyw zjawia się podczas celowego działania, na co wskazuje M. Ossowska pisząc „[...] mieć motywy może tylko ten, kto stawia sobie cele, tak jak mieć cel może tylko ten, kto ma jakieś motywy" [30].

Motyw jest więc czynnikiem o charakterze psychicznym wyznaczającym lub współwyznaczającym czyjeś zachowanie, stanowiącym jakby trwałą sprężynę psychiczną tego postępowania. Podobne rozumienie pojęcia motywu spotyka się na gruncie psychologii współczesnej.[31] Motywy, jakie kierowały młodymi jednostkami przy podjęciu pierwszej stałej pracy zawodowej, były wielorakie i nie zawsze dojrzałe, co usprawiedliwić można młodym wiekiem absolwentów przeciętnie liczących w okresie rozpoczęcia startu zawodowego 17—18 lat życia.

Dokładna analiza materiału empirycznego pozwala na wyciągnięcie pewnych wniosków dotyczących znaczenia motywów wyboru pracodawcy. W tym celu zostały skorelowane w tabeli 3 niektóre dane liczbowe. Dzięki temu będzie można przeanalizować nie tylko motywy wyboru pracodawcy, ale także wydobyć ewentualne zależności między poszcze-

---

[29] J. Baran: *Materialne i psychospołeczne warunkowanie wydajności pracy*, „Studia Socjologiczno-Polityczne" 1965, nr 20, s. 15.

[30] M. Ossowska: *Motywy postępowania*, wyd. III, Warszawa 1958, s. 32.

[31] Por. T. Tomaszewski: *Wstęp do psychologii*, Warszawa 1963, s. 187 oraz E. R. Hilgard: *Wprowadzenie do psychologii*, Warszawa 1967, s. 978.

Tab. 3. Zależność zadowolenia z pracy od motywów jej podjęcia
Relation between the satisfaction derived from working and the motives of taking a job

| Motywy podjęcia pracy | Zadowolenie z pracy | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ogółem (1—3) | | tak 1 | | raczej tak 2 | | Razem 1+2 | | nie 3 | |
| | liczba | % | liczba | % | liczba | % | liczba | % | liczba | % |
| Ogółem (1—5) | 110 | 100,0 | 58 | 52,7 | 48 | 43,6 | 106 | 96,3 | 4 | 3,7 |
| 1. Wysokie zarobki i krótki staż pracy | 22 | 20,0 | 20 | 90,9 | 2 | 9,9 | 22 | 100,0 | — | — |
| 2. Brak dobrej pracy | 14 | 12,7 | 2 | 14,3 | 10 | 71,4 | 12 | 85,7 | 2 | 12,7 |
| 3. Przypadkowo zatrudniony | 12 | 10,9 | 2 | 16,7 | 10 | 83,3 | 12 | 100,0 | — | — |
| 4. Przykład innych i chęć pracy na dużych budowach | 51 | 46,4 | 29 | 56,9 | 22 | 43,1 | 51 | 100,0 | — | — |
| 5. Poznanie kraju i przemysłu | 11 | 10,0 | 5 | 45,5 | 4 | 36,4 | 9 | 81,8 | 2 | 18,1 |

gólnymi motywami a osiąganym stopniem zadowolenia z pracy, które jest jednym z przyjętych wskaźników adaptacji zawodowej.

Analizując zawartość tabeli 3 można wyprowadzić kilka istotnych wniosków:

a) dominujący motyw (46,4%) wyboru pracodawcy stanowił przykład kolegów i chęć zatrudnienia w powszechnie znanych w kraju wielkich budowach;

b) okazuje się, że wszyscy ci, którzy kierowali się tym motywem są z pracy zadowoleni (56,9%) bądź raczej zadowoleni (43,1%) — wszyscy więc czują się przystosowani do środowiska pracy i zawodu bądź też procesy adaptacji zachodzą w tej kategorii badanych w sposób prawidłowy;

c) największy odsetek zadowolonych (90,9%) przypadł na tych, którzy oczekiwali krótkiego wstępnego stażu pracy i korzystnego wynagrodzenia;

d) najwięcej natomiast niezadowolonych z zakładu pracy jest wśród tych, którzy kierują się jako głównym motywem — dążnością poznania kraju, oraz tych, którzy nie widzieli w pobliżu stałego miejsca zamieszkania możliwości zatrudnienia zgodnie z wyuczonym zawodem;

e) wśród całej populacji niski odsetek niezadowolonych z pracy (3,7%) stanowią jednostki, które nie gwarantują przystosowania do środowiska pracy i większość z nich planuje zmianę zawodu.

Z powyższego wynika, że absolwenci pierwsze kroki jako robotnicy pragną stawiać w środowisku, w które będą mogli wchodzić mniej lub bardziej zespoleni więzami koleżeństwa, co w razie potrzeby zagwarantuje im oparcie w sytuacjach dla nowicjusza trudnych do samodzielnego rozwiązania. Rodzaj motywów podejmowania pracy stanowi jeden z wyznaczników adaptacji w środowisku pracy.

Poznanie faktu i zjawiska psychospołecznego jest tym dokładniejsze, im proces poznawczy zachodzić będzie możliwie kilkoma drogami i sposobami. Podobnie przedstawia się kwestia naukowego poznania sprężyn (motywów) poruszających jednostkę do podjęcia decyzji odnoszących się do pracy zawodowej. Zilustrowany w tabeli 3 materiał na ten temat jest przykładem jednostronnego poznania zagadnienia. Inną metodą, zastosowaną w zbieraniu materiału dotyczącego motywów podjęcia pracy, była obserwacja pierwszych kontaktów przedstawicieli przedsiębiorstwa z uczniami klas trzecich. Dostarczyła mi ona cennego tworzywa pozwalającego na częściowe wyjaśnienie i poznanie czynników, które odgrywały

ważną rolę w podejmowaniu, najczęściej niewystarczająco jeszcze dojrzałej, decyzji co do zatrudnienia.[32]

Do czynników tych między innymi można zaliczyć: kilkuletnią tradycję w zakresie dostarczania przez daną szkołę zawodową absolwentów do tegoż przedsiębiorstwa, wczesny przyjazd do szkoły jego przedstawicieli, ewentualnie oczekiwanie, że w tym przedsiębiorstwie można będzie spotkać starszych kolegów, oraz możliwość zespołowego wyjazdu absolwentów, kończących w danym roku szkołę, do wspólnego środowiska pracy. Ostatnie z wymienionych czynników mają wyraźny aspekt socjologiczny, świadczący o dużej spoistości grup koleżeńskich z lat szkolnych, a także o wyraźnej obawie przed całkowicie obcym środowiskiem społecznym.

W znacznym stopniu materiał obserwacyjny potwierdza uprzednio przeanalizowane fakty pochodzące z wywiadu, które zostały ujęte w ostatniej tabeli. Spory procent pochopnie podjętych w tym zakresie decyzji negatywnie odbijał się na samych absolwentach, a także i na przedsiębiorstwie. Hipoteza ta ma swoje odzwierciedlenie w zebranym materiale empirycznym. Pochopność decyzji wpływa prawie bezpośrednio na znaczną w tym przedsiębiorstwie fluktuację młodej załogi. W tych okolicznościach należałoby w sposób świadomy modelować decyzje absolwentów o ich pierwszym zatrudnieniu, aby były one bardziej dojrzałe i korzystne zarówno dla startujących zawodowo młodych jednostek, jak też dla przedsiębiorstwa, które je zatrudnia.

## ZAKOŃCZENIE

Adaptacja absolwentów zasadniczych szkół zawodowych do zawodu i środowiska pracy jest problemem złożonym, a w niniejszym artykule poruszono jedynie wybrane kwestie dotyczące przejścia badanych ze środowiska szkolnego w środowisko pracy, z zaakcentowaniem przede wszystkim pierwszych kroków stawianych na gruncie drugiego z wyróżnionych środowisk.

Przystosowanie, o którym mowa, polegało na zdobywaniu potrzebnych umiejętności, sprawności zawodowych niezbędnych do zajęcia odpowiedniej pozycji w strukturze załogi i społeczności hotelowej, na przyswajaniu wiedzy o organizacji przedsiębiorstwa i o procesach społeczno-ekonomicznych w nim zachodzących, w których młodzi robotnicy współ-

---

[32] Jako nauczyciel, a nawet i wychowawca klas elektrycznych w szkole zawodowej byłem, poczynając od roku 1961 do 1966 włącznie, wielokrotnie obecny podczas prowadzenia rozmów przez przedstawicieli przedsiębiorstw angażujących absolwentów do pracy. Oprócz tego sporo informacji na ten temat uzyskałem z wywiadów i różnych rozmów.

uczestniczą, wreszcie na przyjęciu wzorów etyczno-moralnych obowiązujących w społeczności zakładowej.

Młodzi robotnicy ze szkolnym przygotowaniem zawodowym, wychodzący do środowiska pracy, staną się bardziej wartościową częścią społeczności robotniczej, jeżeli zastaną korzystniejszy grunt, na którym będą w stanie spożytkować te wszystkie umiejętności społeczno-zawodowe, jakie zdobyli w okresie edukacji, a także jeśli szybciej przyswoją sobie obfity konglomerat różnorodnych umiejętności, przyzwyczajeń i wzorów zachowania warunkujących prawidłową działalność zawodową.

Równocześnie z adaptacją zawodową młodzi ludzie przechodzili etap przystosowania do społeczeństwa ludzi dorosłych spoza środowiska pracy. I tu główną rolę odgrywały przyjęte wzory życiowe. W zależności od tego, na ile one mogły być osiągalne, na tyle procesy adaptacyjne przechodziły łagodniej, nie pozostawiając na osobowości absolwenta większych urazów.

Szkoła przysposabiając młodzież do zawodu winna uwzględnić specyfikę środowisk pracy, do których trafi większa część jej absolwentów.

W środowiskach pracy brak jest jeszcze sprawnego i fachowego kierowania procesem wchodzenia absolwentów do społeczności zakładowej. Dużą rolę mogłyby odegrać tu przede wszystkim małe grupy [33] i organizacje społeczno-wychowawcze działające w środowisku pracy.[34]

## РЕЗЮМЕ


Проблемы общес венно-профессиональной адаптации молодых работников (электромонтеров) представлены на основе эмпирических исследований, которые были проведены в четырех соответственно выбранных рабочих средах.

Статья начинается с рассуждений, подчеркивающих общественное значение за ронутой проблематики и содержащих лаконичное представление состояния социологических исследований в Польше в этой сфере, а также необходимую информацию об упомянутых выше эмпирических исследованиях, представляющих основу этой работы.

Первый широко разбираемый вопрос — общественные черты этих


---

[33] A. Matejko: *Praca i koleżeństwo. Zagadnienia socjologii pracy*, Warszawa 1963, s. 163. Zagadnieniem małych grup pracowniczych zajmują się socjologowie i psychologowie przemysłu, którzy przypisują im szczególnie doniosłą funkcję w zakresie kształtowania osobowości zawodowej. Do nich należy między innymi A. Matejko, S. Kowalewska i J. A. C. Brown.

[34] Problem ten i szereg innych donioslych zagadnień przedstawia C. Czapow: *Kształtowanie postaw młodzieży pracującej*, Warszawa 1969.

коллективов, рассматриваемые как важные детерминанты их приспособления к профессии и рабочей среде. В анализ этой проблемы включены таблицы, показывающие дифференциацию между молодыми работниками обследованных че ырех рабочих сред, а также другие важные общественно-профессиональные обусловленности процессов адаптации.

Другой выделяющийся вопрос — это комплекс решений, касающихся субъективных детерминант приспособления, которыми, по мнению автора, являются мотивы начала работы по специальности и выбора предприятия. В описании этого ворпоса также представлены таблицы.

Статья заканчивается соответствующими выводами и примечаниями.

## SUMMARY

The problems of socio-professional adjustment of young workers (electricians) are presented on the basis of empirical investigations carried out in four carefully selected work environments.

The article opens with introductory remarks stressing the social importance of the problems under consideration and briefly presenting the state of Polish sociologic research in this respect as well as giving some indispensable information about the above-mentioned empirical investigations.

Social features of the examined population, which are considered significant determinants of its adjustment to profession and work environment, are the first broadly discussed problem to the analysis of which there are added the tables illustrating the differences between young workers of the four examined work environments. There are also presented other important socio-professional conditions of adjustment processes.

The second set of problems concerns the subjective determinants of adjustment which, according to the author, are the motives of taking a job and the choice of the place of employment. In this case, besides the descriptive analysis, some data are also presented in tables.

The article ends with conclusions and summing up remarks.

Pap. druk. sat. III kl. 80 g | Format B5 (70×100) | Stron druku: 18
Annales UMCS, Lublin, 1970 | Drukarnia Uniwersytecka w Lublinie | Zam. nr 297 / dn. 24.XI.1970
700+25 egz. A-5 | Maszynopis otrzymano 24.XI.1070 | Druk ukończono 5.V.1971